

中小企業における2024年の正社員採用予定

～ 正社員「採用企業」は34.4%で、2年連続増加
採用「難しくなった」(54.2%)がなお5割超

2023年平均の有効求人倍率は全国が1.31倍（前年比0.03ポイント上昇）、大阪府が1.30倍（同0.07ポイント上昇）で、ともに2年連続の上昇となった。このように、雇用情勢は景気の回復に伴い改善しているものの、足元では同倍率に下落の動きがみられる。

こうした状況のもと、中小企業における2024年の正社員採用の見通しはどうか、当金庫取引先企業を対象にアンケート調査を実施した。

- 調査時点 : 2024年2月上旬
- 調査対象 : 大阪シティ信用金庫取引先企業（大阪府内）
- 調査方法 : 聞き取り法
- 依頼先数 : 1,242社
- 有効回答数 : 1,107社
- 有効回答率 : 89.1%

(単位:社)

従業者 業種等	5人未満	5～19人	20～49人	50人以上	計	構成比
製造業	74	220	41	26	361	32.6%
卸売業	33	87	9	4	133	12.0%
小売業	54	43	5	5	107	9.7%
建設業	73	120	14	1	208	18.8%
運輸業	11	55	23	10	99	8.9%
サービス業	95	72	17	15	199	18.0%
計	340	597	109	61	1,107	100.0%
構成比	30.7%	53.9%	9.9%	5.5%	100.0%	—

(注) 小売業に「飲食店」、サービス業に「不動産業」を含みます。

(要旨)

1. 採用の有無

「採用する」企業は昨年比 1.6 ポイント増の 34.4%である。同割合の増加は 2 年連続であるものの、伸び率は前年より縮小した。中小企業の採用状況は、改善の方向にあるといえるが、物価高による収益の減少などが影響し、固定費の一段の増加につながる雇用の拡大にはやや慎重さがうかがえる結果となった。

2. 採用理由

「仕事量が増加し、人手不足になってきたため」(58.5%) が最も多く、以下、「現事業の業容拡大を図るため」(20.5%)、「退職による欠員を補充するため」(14.2%) と続いている。業種別では、「人手不足」による採用が小売業 (75.9%) で 7 割を超え、最も高くなっている。

3. 採用方針

採用区分は、「新卒採用」(24.4%) より「経験者採用」(75.6%) が圧倒的に多い。また、採用対象は、「外国人も採用対象」とする企業が 30.7% で 3 割程度となっている。

4. 経験者採用する理由 (複数回答)

「新卒者の成長を待っている余裕がない」(57.3%) が最も多く、「新卒の応募者が集まらない」(42.7%) がこれに続く。以下、「新卒者は定着率が低い」が 32.4%、「新卒者を育成する体制を敷けない」が 28.1% となっている。

5. 採用しない理由

正社員を採用しない理由として、「人手は適正だから」が 71.5% で最も多い。次いで「臨時雇用で賄うから」が 12.6%、「必要だか採用できない」が 12.1% となった。採用できない理由としては、「人件費の増加が重荷だから」(64.0%) が最多となっている。

6. 採用の難易度

「非常に難しくなった」(13.8%) と「やや難しくなった」(40.4%) を合計した「難しくなった」とする企業は 54.2% となった。昨年調査 (60.6%) と比べて 6.4 ポイント減少したものの、なお 5 割を超え高い水準である。

1. 採用の有無

すべての企業に対し、今年の正社員の採用（実績および予定）について聞いた結果が第1表である。

全体で見ると、「①採用する」と答えた企業は昨年比1.6ポイント増の34.4%である。同割合が増加するのは2年連続であるものの、伸び率は前年（7.6ポイント増）より縮小した（後掲3ページ<参考図>参照）。中小企業の採用状況は改善の方向にあるといえるが、物価高による収益の減少などが影響し、固定費の一段の増加につながる雇用の拡大にはやや慎重さがうかがえる結果となった。

一方、「②採用しない」とした企業は38.0%（同0.2ポイント減）、「③未定」は27.6%（同1.4ポイント減）である。

業種別で見ると、「①採用する」企業割合は、運輸業が53.6%でとくに高い。運輸業では4月から始まる残業規制で輸送能力の低下が懸念される2024年問題への対応から、積極的に人材確保に動いているようだ。

さらに従業員規模別で見ると、「①採用する」企業割合は規模が大きくなるほど高くなっており、5人未満の14.7%に対し、50人以上では78.7%と規模間の差は大きい。

第1表 採用の有無

(%)

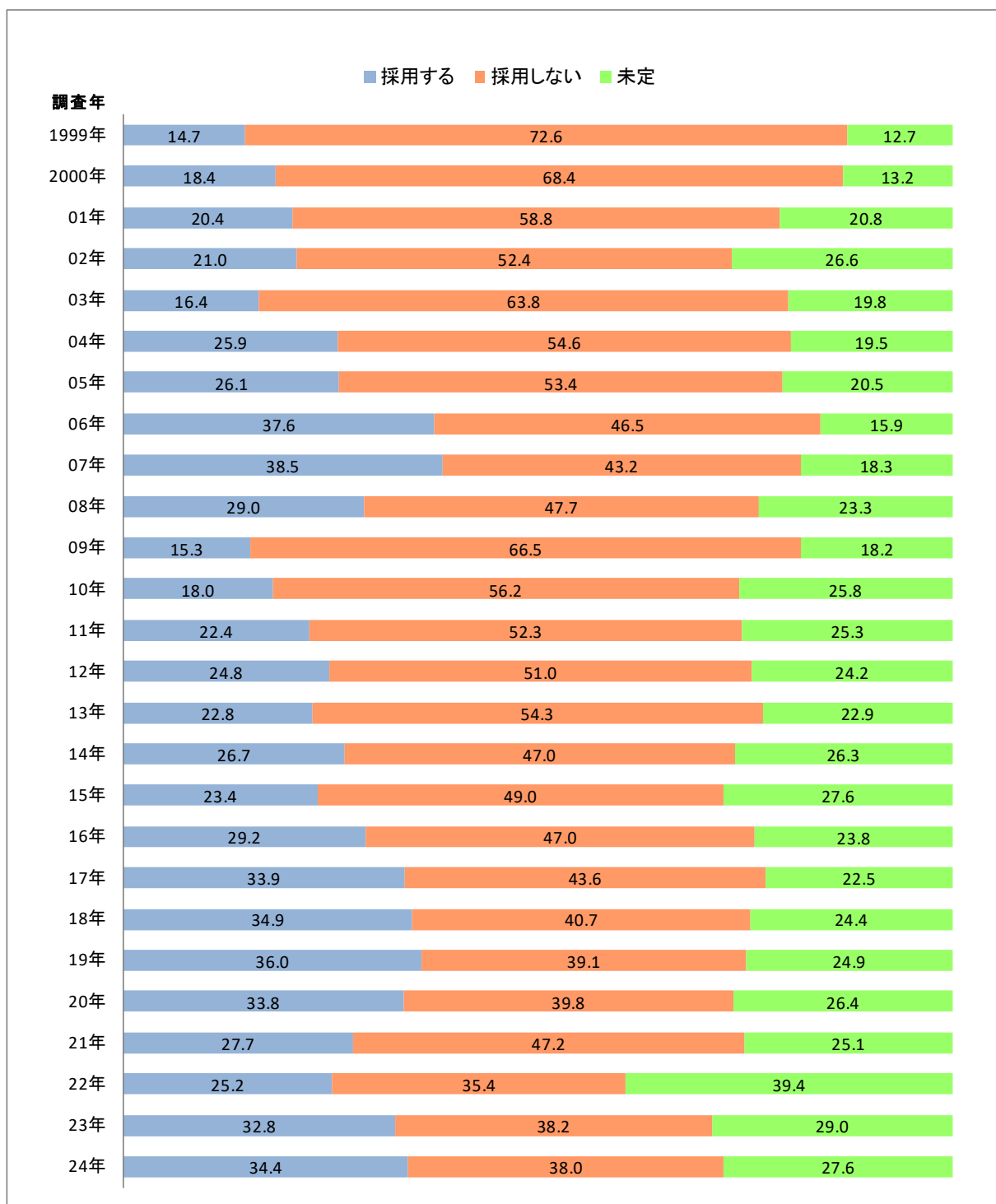
(ポイント)

区分	項目	①採用する	②採用しない	③未定	計	昨年比増減		
						①する	②しない	③未定
業種別	製造業	34.3	37.2	28.5	100.0	▲3.2	5.0	▲1.8
	卸売業	27.8	46.6	25.6	100.0	▲1.3	▲3.4	4.7
	小売業	27.1	50.5	22.4	100.0	9.3	6.6	▲15.9
	建設業	32.2	31.7	36.1	100.0	0.5	▲8.2	7.7
	運輸業	53.6	22.2	24.2	100.0	7.8	▲10.3	2.5
	サービス業	35.7	41.2	23.1	100.0	6.3	1.6	▲7.9
規模別	5人未満	14.7	62.4	22.9	100.0	2.7	1.4	▲4.1
	5~19人	35.1	32.2	32.7	100.0	3.9	▲3.4	▲0.5
	20~49人	66.9	9.2	23.9	100.0	1.7	0.3	▲2.0
	50人以上	78.7	9.8	11.5	100.0	▲6.8	▲1.1	7.9
全体		34.4	38.0	27.6	100.0	1.6	▲0.2	▲1.4
2023年2月調査		32.8	38.2	29.0	100.0	7.6	2.8	▲10.4
2022年2月調査		25.2	35.4	39.4	100.0	▲2.5	▲11.8	14.3
2021年4月調査		27.7	47.2	25.1	100.0	▲6.1	7.4	▲1.3

<参考図>

採用状況の推移

(単位：%)



2. 採用理由

前項1で「採用する」と答えた企業（全企業の34.4%、381社）に対し、正社員を採用する主たる理由を聞いた結果が第2表である。

全体で見ると、「①仕事量が増加し、人手不足になってきたため」と答えた企業が58.5%で最も多く、深刻な人手不足の緩和を目的とした企業が過半を占めた。このほか、「②現事業の業容拡大を図るため」が20.5%、「③退職による欠員を補充するため」が14.2%となっており、「④新分野進出や自社のレベルアップ等に向け、優秀な人材を確保するため」はわずか6.8%である。

業種別で見ると、「①人手不足になってきたため」と答えた企業割合は、小売業(75.9%)で7割を超え、最も高くなっている。

第2表 採用理由

(%)

区分		項目	①人手不足になってきた	②現事業の業容拡大	③退職による欠員の補充	④優秀な人材の確保	計
業種別	製造業		52.4	16.9	19.4	11.3	100.0
	卸売業		56.8	21.6	10.8	10.8	100.0
	小売業		75.9	10.3	13.8	0	100.0
	建設業		64.2	22.4	10.4	3.0	100.0
	運輸業		69.8	13.2	15.1	1.9	100.0
	サービス業		49.3	33.8	9.9	7.0	100.0
規模別	5人未満		64.0	32.0	4.0	0	100.0
	5~19人		61.4	19.0	14.8	4.8	100.0
	20~49人		43.9	20.5	20.5	15.1	100.0
	50人以上		62.5	14.6	12.5	10.4	100.0
全体			58.5	20.5	14.2	6.8	100.0
2023年2月調査			61.8	15.1	14.8	8.3	100.0
2022年2月調査			42.6	20.7	26.3	10.4	100.0
2021年4月調査			33.3	20.1	32.3	14.3	100.0

3. 採用方針

同じく前項1で、「採用する」と答えた企業（全企業の34.4%、381社）に対し、採用方針（採用区分と採用対象）について聞いた結果が第3表である。

まず、採用区分について全体でみると、「①新卒者の採用」を主とする企業は24.4%で、およそ4社に1社程度である。これに対し、「②新卒者以外の経験者の採用」を主とする企業は昨年比0.9ポイント増の75.6%と圧倒的に多くなっている。同割合は3年連続で増加しており、即戦力となる経験者採用を主体とする中小企業の採用傾向が一段と強まるかたちとなった。

従業員規模別でみると、「①新卒採用」の企業割合は規模が大きくなるほど高くなっている。

次に、採用対象について全体でみると、「③日本人限定」とする企業が69.3%と多く、「④外国人も採用の対象」とする企業は30.7%と3割程度となっている。

第3表 採用方針

(%)

項目		採用区分	
		①新卒	②経験者
業種別	製造業	33.9	66.1
	卸売業	18.9	81.1
	小売業	20.7	79.3
	建設業	16.4	83.6
	運輸業	3.8	96.2
	サービス業	35.2	64.8
規模別	5人未満	18.0	82.0
	5~19人	18.1	81.9
	20~49人	34.2	65.8
	50人以上	43.8	56.2
全体		24.4	75.6
2023年2月調査		25.3	74.7
2022年2月調査		29.2	70.8
2021年4月調査		34.9	65.1

(%)

採用対象		計
③日本人限定	④外国人も対象	
60.5	39.5	100.0
67.6	32.4	100.0
86.2	13.8	100.0
62.7	37.3	100.0
86.8	13.2	100.0
71.8	28.2	100.0
88.0	12.0	100.0
69.0	31.0	100.0
64.4	35.6	100.0
58.3	41.7	100.0
69.3	30.7	100.0
67.2	32.8	100.0

4. 経験者採用する理由

前項3で、「経験者採用をする」と答えた企業（全企業の26.0%、288社）に対し、その理由を複数回答で聞いた結果が第4表である。

全体で見ると、「①新卒者の成長を待っている余裕がない」とする企業が57.3%で最も多い。中小企業では人材育成にかかる時間的・人的なコストを抑えたい実状があるようだ。次いで「②新卒の応募者が集まらない」企業が42.7%と多く、募集をかけても新卒者が集まらず、新卒採用だけでは補充しきれない状況がうかがえる。以下、「③新卒者は定着率が低い」が32.4%、「④新卒者を育成する体制を敷けない」が28.1%となった。

業種別で見ると、「①新卒者の成長を待っている余裕がない」とする企業割合は、建設業（66.7%）とサービス業（63.0%）で6割超と比較的高くなっている。また、「②新卒者の応募者が集まらない」とする企業割合は、製造業（52.5%）が最も高い。

第4表 経験者採用する理由

（複数回答、%）

項目		①新卒者の成長を待てない	②新卒者が集まらない	③新卒者は定着率が低い	④新卒者の育成体制を敷けない	⑤その他
区分						
業種別	製造業	53.8	52.5	35.0	27.5	0
	卸売業	46.4	42.9	21.4	39.3	0
	小売業	54.5	31.8	27.3	45.5	0
	建設業	66.7	48.1	40.7	29.6	0
	運輸業	54.9	41.2	37.3	19.6	0
	サービス業	63.0	26.1	21.7	21.7	2.2
規模別	5人未満	66.7	28.2	33.3	30.8	2.6
	5～19人	54.8	46.4	29.8	31.5	0
	20～49人	55.3	36.2	38.3	23.4	0
	50人以上	63.0	51.9	37.0	11.1	0
全体		57.3	42.7	32.4	28.1	0.4

5. 採用しない理由

前項1で、「採用予定なし」と答えた企業（全企業の38.0%、420社）に対し、正社員を採用しない理由を聞いた結果が第5表である。

全体でみると、「①人手は適正だから」と答えた企業が71.5%で最も多い。次いで、「②臨時雇用で賄うから」とする企業は12.6%、「③人手は必要だが、採用できないから」が12.1%であった。このほか、「④人手は過剰だから」とする企業はわずか3.8%である。

また、「③人手は必要だが、採用できないから」と答えた企業（51社）に対し、その理由を複数回答で聞いたところ、「(ア) 人件費の増加が重荷だから」(64.0%)が最も多く、次に「(イ) 経済情勢の先行きが不透明だから」(34.0%)が続いている。

経営者からは「コスト増加による利益減少のなかで、人材募集はハードルが高い」（包装資材製造・販売）などの声が聞かれた。

第5表 採用しない理由

(%)

項目		①人手は 適正だから	②臨時雇用で 賄うから	③必要だが 採用できない	④人手は 過剰だから	計
区分						
業 種 別	製 造 業	67.2	10.4	17.9	4.5	100.0
	卸 売 業	79.0	11.3	8.1	1.6	100.0
	小 売 業	51.9	37.0	7.4	3.7	100.0
	建 設 業	71.2	9.1	15.2	4.5	100.0
	運 輸 業	68.2	9.1	22.7	0	100.0
	サービス業	86.5	4.9	3.7	4.9	100.0
規 模 別	5人未満	72.7	10.8	10.8	5.7	100.0
	5～19人	71.9	13.0	13.0	2.1	100.0
	20～49人	40.0	30.0	30.0	0	100.0
	50人以上	66.7	33.3	0	0	100.0
全 体		71.5	12.6	12.1	3.8	100.0

「③必要だが採用できない」とする理由（複数回答）

- (ア) 人件費の増加が重荷だから 64.0%
- (イ) 経済情勢の先行きが不透明だから 34.0%
- (ウ) 希望する人材を集めるのが難しいから 20.0%
- (エ) 業績への効果が確信できないから 18.0%

6. 採用の難易度

最後に、ここ1年程度を振り返り、自社や同業者などが必要な人材を確保する場合の難易度に変化があったかどうか、すべての企業に聞いた結果が第6表である。

全体で見ると、「①非常に難しくなった」と答えた企業が13.8%、「②やや難しくなった」とする企業が40.4%で、これら採用が「難しくなった(①+②)」とする企業の合計は54.2%となった。同割合を昨年調査(60.6%)と比べると、6.4ポイント減少したものの、なお5割を超え高い水準である。これに対し、「③とくに変わらない」は45.0%、「④容易になった」はわずか0.8%となっている。

有効求人倍率の上昇を背景に採用競争は厳しくなっており、中小企業では十分な人手を確保し難い状況がうかがえる。

業種別で見ると、「難しくなった(①+②)」とする企業割合は、運輸業が68.7%で最も高いほか、製造業(60.4%)や建設業(60.1%)も約6割で高くなっている。

第6表 採用の難易度

区分		項目	①非常に 難しく なった	②やや 難しく なった	③とくに 変わら ない	④容易に なった	計	(%)
業 種 別	製 造 業		14.7	45.7	38.8	0.8	100.0	60.4 (66.8)
	卸 売 業		11.3	34.6	54.1	0	100.0	45.9 (45.3)
	小 売 業		11.2	36.4	50.5	1.9	100.0	47.6 (52.3)
	建 設 業		17.3	42.8	39.9	0	100.0	60.1 (65.6)
	運 輸 業		26.3	42.4	31.3	0	100.0	68.7 (72.3)
	サービ ス業		5.5	33.2	59.3	2.0	100.0	38.7 (52.8)
規 模 別	5人未 満		8.2	27.9	63.3	0.6	100.0	36.1 (43.7)
	5~19 人		16.8	44.7	37.5	1.0	100.0	61.5 (65.1)
	20~49 人		14.7	51.4	33.9	0	100.0	66.1 (73.5)
	50人 以上		14.8	47.5	36.1	1.6	100.0	62.3 (78.2)
全 体			13.8	40.4	45.0	0.8	100.0	54.2
2023年2月調査			24.3	36.3	38.8	0.6	100.0	60.6
2022年2月調査			9.7	33.8	55.1	1.4	100.0	43.5
2021年4月調査			5.7	26.1	64.3	3.9	100.0	31.8

(注) () 内は2023年調査結果

以上